

SEGUNDA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La carrera del servicio público tiene como fin obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos permanentes; se define a la carrera del servicio público como, el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos, la carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.

Es claro que, las aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales son los elementos que a más de posibilitar el ingreso de una persona al servicio público facilita los procesos de ascenso y promoción de los servidores públicos dentro de la organización en una secuencia de grupos ocupacionales; igualmente es claro que los elementos nacen *en* estudios previos, que toman *como* referencia la visión del gobierno, los planes y programas, de sus proyectos y necesidades.

Tanto las aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales deben relacionarse con el reconocimiento o compensación en la ecuación a igual trabajo, igual remuneración. No obstante, de la claridad de las referencias es pertinente añadir que los cambios que posibiliten promociones o progresiones de los servidores públicos deben incluir procesos de evaluación que aumenten la certeza en el reconocimiento y promoción del servidor público.

La Remuneración se convierte entonces en una consecuencia de conjugar los elementos mencionados; por tanto, tiene una real incidencia en la carrera pública y profesional y en la organización, de ahí que los cambios deben estar revestidos de seguridad técnica y jurídica.

En definitiva, el contar con la Ordenanza que armonice los elementos mencionados y finalmente determinar una remuneración se constituye en una impostergable necesidad.

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTOBAL DE PATATE

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador –CRE-, garantiza a los gobiernos autónomos descentralizados el goce de autonomía política, administrativa y financiera; y por su parte el **Art. 240 –ibídem-** señala que, los GADS tendrán facultades legislativas y ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las facultades legislativas se confirman con lo dispuesto en el Art. 425-ibídem- inciso final que dice: "La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados"; en tanto que el artículo 226 -ibídem- aclara que, "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.";

Que, el Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización –COOTAD-, confirma a los GADS y regímenes especiales el goce de la autonomía política, administrativa y financiera, y aclara que, comprende el derecho y la capacidad efectiva para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno. Respecto de la autonomía administrativa agrega que, "...**consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones...**"; y previene con el Art. 6 – ibídem- que, "Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República.";

Que, respecto de los servidores públicos la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 229, los define como todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, les reconoce derechos: para el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, estabilidad y a un sistema de remuneraciones justa y equitativa, con relación a sus funciones, valorando la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, el Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización –COOTAD-, al referirse a la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados señala que: ".....será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas

en la ley y en las respectivas ordenanzas..."; y en cuanto a los servidores públicos municipales el Art. 354 –ibídem – aclara que, los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa, y, precisa que será mediante ordenanzas, la regulación de la administración del talento humano y para establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP- en el Artículo 3, numeral 4) aclara que, los organismos públicos se sujetarán a lo establecido por el Ministerio del Trabajo, en cuanto a remuneraciones e ingresos complementarios; y, que, las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo;

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP- en la letra l), inciso tercero del Artículo 51, reconoce a las UATHs de los GADs la administración del sistema integrado de desarrollo del Talento Humano sin interferencia del Ministerio del Trabajo, que conforme el Art. 54 –ibídem- está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño;

Que, la LOSEP en el Art. 82 establece la carrera del servicio público orientado a motivar el ingreso, a garantizar la estabilidad, ascenso de los servidores públicos idóneos, la promoción y el desarrollo profesional dentro de una secuencia de puestos en su trayectoria laboral, con base en un sistema de méritos; y en la Disposición Transitoria Décima –ibídem- concreta la facultad de los GADs para dictar y aprobar su normativa para regular la administración autónoma del Talento Humano; y, aclara que, se establecerán las escalas remunerativas, normas técnicas y las disposiciones graduales para equiparar las remuneraciones;

Que, el Reglamento General de la LOSEP, en el Art. 247 manifiesta: "Las remuneraciones de las y los servidores de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Trabajo, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Trabajo, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan";

Que mediante sentencia de Declaratoria de Inconstitucionalidad de Enmiendas a la Constitución, que el día miércoles 01 de agosto de 2018, mediante Sentencia



Nro. 018-18-SIN-CC, la Corte Constitucional resolvió declarar la Inconstitucionalidad a 13 de las 15 Enmiendas a la Constitución de la República del Ecuador, aprobadas por la Asamblea Nacional en diciembre del 2015.

Que, el GAD Municipal del CANTÓN SAN CRISTOBAL DE PATATE estima necesario contar con las normativas para la administración autónoma del talento humano para promover sus habilidades, nuevos conocimientos y potencialidades, promover la modificación de actitudes y comportamientos para potenciar el desarrollo de conceptos y abstracciones propias, que promueva el mejoramiento y fortalecimiento del Gobierno Municipal en beneficio de los ciudadanos del Cantón; y,

En uso de la facultad legislativa prevista en el artículo 240 de la Constitución de la República, artículo 7 y artículo 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, expide la siguiente:

SEGUNDA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE.

Art- 1.- En el capítulo IV, sustitúyase los textos de los artículos 11, 12 y 13 por los siguientes:

Art- 11.- La escala de remuneraciones por niveles. – Se establece la escala de remuneraciones para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Cristóbal de Patate, para el personal amparado al régimen de LOSEP, en los niveles y grupos ocupacionales o conjunto de puestos, determinados por el Ministerio de Trabajo para los Gobiernos Autónomos Descentralizados considerando las particularidades de la circunscripción del Cantón, la disponibilidad presupuestaria, las actividades y servicio público prestado. La fijación de la remuneración es en el puesto genérico.

Art. 12.- Determinación de la escala de remuneraciones por niveles. – La determinación de la escala de remuneración del GAD Municipal de San Cristóbal de Patate, incluye los grupos ocupacionales distribuidos en catorce (14) grados: Directivo, Profesional y no profesional. Los grupos ocupaciones profesionales y no profesionales cuyos grados van del grado 1 al 12 y un nivel Directivo cuyos grados van del 13 al 14.

1. **Nivel Ejecutivo.** - ocupado por la máxima autoridad (alcalde), cuya remuneración se fijará en base al Acuerdo Ministerial No MDT 060-2015, será la base para el cálculo porcentual de los grupos ocupacionales en cada nivel.
2. **Nivel Directivo.** - incluye dos (2) grados o categorías de puestos genéricos similares y puestos específicos para ser ocupados con nombramiento a período fijo (Registrador de la Propiedad) y de libre nombramiento y remoción.

3. **Nivel Profesional.** - con título de tercer nivel, integrado por cinco (5) grados o categorías genéricas y cuantas categorías específicas sean necesarias, en este grupo ocupacional, en el grado (12) se considera la especialidad profesional para reconocer puestos específicos con categoría o nivel de jefatura, como último grado del servicio civil y carrera administrativa del servidor público municipal.
4. **Nivel no Profesional.** - Sin título de tercer nivel, integrado por siete (7) grados o categorías genéricas y cuantas categorías personales o específicas sean necesarias. Dentro de este nivel se considerará como nivel no profesional el grupo ocupacional de ejecución de procesos de apoyo con las particularidades emitidas por el Ministerio de Trabajo bajo el Acuerdo Ministerial MDT – 2016-0306 de fecha 29 de diciembre de 2016, publicado en Registro Oficial N° 946 de fecha 16 de febrero de 2017.

Con la Escala de Remuneraciones se garantiza el equilibrio interno mediante la comparación sistemática del valor relativo de los puestos de trabajo para agruparlos en los Grupos Ocupacionales en orden gradual, con base a factores, y determinación valorativa por el método de puntos.

Art. 13.- Los techos remunerativos por grupo ocupacional. – El techo remunerativo de cada grupo ocupacional de los Servidores públicos del GAD Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate se fijan conforme lo dispuesto en el Art. 247 del Reglamento General de la LOSEP, en el siguiente orden:

NIVEL EJECUTIVO

La Remuneración de la primera autoridad dignatario del GAD Municipal San Cristóbal de Patate, del Alcalde, Líder de todos los Macro procesos-, ubicados en la Escala Ejecutiva o de la Jerarquía Superior, resuelta por el Ministerio del Trabajo, corresponde hasta el techo de la Remuneración resuelta por el Ministerio del Trabajo en Acuerdo Ministerial 0060-MDT-2015.

La Remuneración de los concejales está fuera de la Escala de Remuneraciones, y corresponde hasta el 50% de la Remuneración del Ejecutivo que podría normarse vía ordenanza, conforme el COOTAD en el Art. 358.

NIVEL DIRECTIVO

1. El techo remunerativo de las segundas autoridades del GAD Municipal San Cristóbal de Patate, Directores Departamentales –Líder de Macro procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de Funcionarios del Nivel Jerárquico Superior 2 (NJS2), resuelta por el Ministerio del Trabajo, se ubican en el grado 14, y corresponde con una determinación porcentual a la remuneración del Alcalde, de hasta el **74.70%** de la Remuneración del Alcalde.
2. El techo remunerativo de los jefes de Área–Líder de procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de funcionarios del Nivel Jerárquico Superior 1 (NJS1), se ubican en el grado 13, y corresponde hasta el **46.00%** de la Remuneración del

Alcalde, de manera específica de los puestos de Tesorero Municipal y otros de igual o similar naturaleza y que no tengan la categoría de Directores.

NIVEL PROFESIONAL

1. El techo remunerativo de los puestos de **profesionales especialistas líderes de procesos** -Jefe de Unidad Administrativa u Operativa que controla y ejecuta una unidad que integra varios procesos o subprocesos organizacionales, ubicados en el nivel: profesional; grado: 12; rol: ejecución y coordinación de procesos; grupo ocupacional: servidor público 6, corresponde a una remuneración de hasta el **42.00%** de la Remuneración del Alcalde.
2. El techo remunerativo de los puestos "**profesionales especialistas**", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 11; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 5, corresponde a una remuneración de hasta el **39.00%** de la Remuneración del Alcalde.
3. El techo remunerativo de los puestos "**profesionales analistas /técnicos**", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 10; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 4, corresponde una remuneración de hasta el **35.00%** de la Remuneración del Alcalde.
4. El techo remunerativo de los puestos "**profesionales analistas /técnicos**", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 9; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 3, corresponde una remuneración de hasta el **30.00%** de la Remuneración del Alcalde.
5. El techo remunerativo de los puestos "**profesionales analistas /técnicos**", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 8; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 2, corresponde una remuneración de hasta el **28.00%** de la Remuneración del Alcalde.

NIVEL NO PROFESIONAL

1. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales de procesos de apoyo**" que ejecutan actividades de asistencia técnica y tecnológica, ubicados en el nivel: profesional; grado: 7; rol: ejecución de procesos de apoyo; grupo ocupacional: servidor público 1, corresponde una remuneración de hasta el **24,00 %** de la Remuneración del Alcalde.
2. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales técnicos**", que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio del acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 6; rol: técnico; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 4, corresponde una remuneración de hasta el **19.50 %** de la Remuneración del Alcalde.
3. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales técnicos**", que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio del acuerdo a los

- requerimientos de los procesos organizacionales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 5; rol: técnico; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 3, corresponde una remuneración de hasta el **19,00 %** de la Remuneración del Alcalde
4. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales administrativos**", que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 4; rol: administrativo; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 2, corresponde una remuneración de hasta el **18,00 %** de la Remuneración del Alcalde
 5. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales administrativos**", que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 3; rol: administrativo; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 1, corresponde una remuneración de hasta el **17,50 %** de la Remuneración del Alcalde
 6. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales servicios**", que ejecutan actividades de servicios generales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 2; rol: servicios; grupo ocupacional: servidor público de servicios 2, corresponde una remuneración de hasta el **15,50 %** de la Remuneración del Alcalde.
 7. El techo remunerativo de los puestos "**no profesionales servicios**", que ejecutan actividades de servicios generales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 1; rol: servicios; grupo ocupacional: servidor público de servicios 1, corresponde una remuneración de hasta el **15,00 %** de la Remuneración del Alcalde.

Los cálculos de los porcentajes y remuneración se harán con dos decimales.

La determinación de la remuneración de los puestos en los grupos ocupacionales es porcentual con relación a la remuneración del señor Alcalde hasta el límite determinado por el Ministerio del Trabajo, sin que se sobre pase los techo y pisos, art. 247 del RLOSEP.

La masa salarial tendrá los límites porcentuales señalados conforme el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas en el Art. 5 y Art. 42 letra c), considerando los lineamientos de la planificación del desarrollo de todos los niveles de gobierno, en observancia a lo dispuesto en los artículos 280 y 293 de la Constitución de la República del Ecuador. La masa salarial no podrá incrementarse en el ejercicio fiscal de ejecución presupuestaria.

Los techos remunerativos establecido en el Acuerdo Ministerial No MDT- 060-2015, bajo ningún concepto se entenderán como remuneraciones mensuales unificadas de los puestos respectivos, y el valor establecido como piso remunerativo para todos los puestos y grupos ocupacionales, corresponde al salario básico unificado del trabajador privado en general.

Escala de techos y pisos remunerativos. - los puestos del GAD municipal de Patate se ubican de conformidad con la siguiente tabla:

TABLA DE PORCENTAJES DE TECHOS Y PISOS DE REMUNERACIÓN						
NIVEL	ROL	GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	TECHO PORCENTAJE	PISO	DESCRIPCIÓN
NIVEL DIRECTIVO	DIRECTOR	14	NIVEL JERARQUICO SUPEROR 2 (NJS2)	HASTA 74.7%	SBU	1) El techo remunerativo de las segundas autoridades del GAD Municipal San Cristóbal de Patate, Directores Departamentales – Líder de Macro procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de Funcionarios de la Jerarquía Superior 2 (NJS2), resuelta por el Ministerio del Trabajo, se ubican en el grado 14, y corresponde con una determinación porcentual a la remuneración del Alcalde, de hasta el 74.7% de la Remuneración del Alcalde.
		13	NIVEL JERARQUICO SUPEROR 1 (NJS1)	HASTA 46%	SBU	2) El techo remunerativo de los jefes de Área–Líder de procesos-, ubicados en la Escala Directiva o de funcionarios de la Jerarquía Superior 1 (NJS1), se ubican en el grado 13, y corresponde hasta el 46% de la Remuneración del Alcalde, de manera específica del Tesorero Municipal y similares que no sean Directores.
PROFESIONAL/NO PROFESIONAL	Nivel Profesional: COORDINACIÓN DE PROCESOS	12	SERVIDOR PUBLICO 6	HASTA 42%	SBU	1) El techo remunerativo de los puestos de profesionales especialistas líderes de procesos -Jefe de Unidad Administrativa u Operativa que controla y ejecuta una unidad que integra varios procesos o subprocesos organizacionales, ubicados en el nivel: profesional; grado: 12; rol: ejecución y coordinación de procesos; grupo ocupacional: servidor público 6, corresponde a una remuneración el 42% de la Remuneración del Alcalde.
	Nivel Profesional: EJECUCIÓN DE PROCESOS	11	SERVIDOR PUBLICO 5	HASTA 39%	SBU	2) El techo remunerativo de los puestos " profesionales especialistas ", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 11; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 5, corresponde a una remuneración el 39% de la Remuneración del Alcalde.
	Nivel Profesional: EJECUCIÓN DE PROCESOS	10	SERVIDOR PUBLICO 4	HASTA 35%	SBU	3) El techo remunerativo de los puestos " profesionales analistas /técnicos ", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 10; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 4, corresponde una remuneración el 35% de la Remuneración del Alcalde.
	Nivel Profesional: EJECUCIÓN DE PROCESOS	9	SERVIDOR PUBLICO 3	HASTA EL 30%	SBU	4) El techo remunerativo de los puestos " profesionales analistas /técnicos ", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 9; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 3, corresponde una remuneración el 30% de la Remuneración del Alcalde.
	Nivel Profesional: EJECUCIÓN DE PROCESOS	8	SERVIDOR PUBLICO 2	HASTA 28%	SBU	5) El techo remunerativo de los puestos " profesionales analistas /técnicos ", que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional, ubicados en el nivel: profesional; grado: 8; rol: ejecución de procesos; grupo ocupacional: servidor público 2, corresponde una remuneración el 28% de la Remuneración del Alcalde.
	Nivel No Profesional: EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	7	SERVIDOR PUBLICO 1	HASTA 24%	SBU	1) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales de procesos de apoyo " que ejecutan actividades de asistencia técnica y tecnológica, ubicados en el nivel: profesional; grado: 7; rol: ejecución de procesos de apoyo; grupo ocupacional: servidor publico1, corresponde una remuneración el 24% de la Remuneración del Alcalde.
NO PROFESIONAL	Nivel No Profesional: TECNICOS	6	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	HASTA 19.5%	SBU	2) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales técnicos ", que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio del acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales,, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 6; rol: técnico; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 4, corresponde una remuneración el 19.5 % de la Remuneración del Alcalde

	5	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO3	HASTA 19%	SBU	3) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales técnicos ", que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio del acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 5; rol: técnico; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 3, corresponde una remuneración el 19 % de la Remuneración del Alcalde
Nivel No profesional: ADMINISTRATIVO	4	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	HASTA 18%	SBU	4) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales administrativos ", que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución d labores de apoyo administrativo, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 4; rol: administrativo; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 2, corresponde una remuneración el 18 % de la Remuneración del Alcalde
	3	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	HASTA 17.5%	SBU	5) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales administrativos ", que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 3; rol: administrativo; grupo ocupacional: servidor público de apoyo 1, corresponde una remuneración el 17,5 % de la Remuneración del Alcalde
Nivel No Profesional: SERVICIOS	2	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	HASTA 15.5%	SBU	6) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales servicios ", que ejecutan actividades de servicios generales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 2; rol: servicios; grupo ocupacional: servidor público de servicios 2, corresponde una remuneración el 15,5 % de la Remuneración del Alcalde.
	1	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	HASTA 15%	SBU	7) El techo remunerativo de los puestos " no profesionales servicios ", que ejecutan actividades de servicios generales, ubicados en el nivel: no profesional; grado: 1; rol: servicios; grupo ocupacional: servidor público de servicios1, corresponde una remuneración el 15 % de la Remuneración del Alcalde.

DISPOSICIÓN GENERAL:

Sustitúyase la tercera disposición transitoria por la siguiente:

Tercera. - Los techos remunerativos bajo ningún concepto se entenderán como remuneraciones mensuales unificadas de los puestos respectivos; los incrementos de la remuneración mensual unificada estarán sujetos a las disponibilidades económicas de la entidad y al marco legal.

Agréguese la siguiente disposición transitoria:

Cuarta. - Las remuneraciones mensuales unificadas, para el personal que preste sus servicios en la ejecución de convenios que suscriba la institución, no será aplicable la presente ordenanza, debiendo sujetarse a los términos del convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Deróguese: la disposición transitoria primera.

DISPOSICIÓN FINAL:

La presente ordenanza entrara en vigencia, a partir de su sanción y publicación en la página web y gaceta institucional



Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Pleno del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, a los 15 días del mes de febrero del 2023.

Ing. Jorge Olivo Vega Muñoz.
ALCALDE(S) DEL CANTÓN PATATE

Abg. Wendy Tatiana Enriquez Tubón.
SECRETARIA DE CONCEJO

CERTIFICO QUE: LA SEGUNDA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE, fue discutido y aprobado por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Cristóbal de Patate, en sesión extraordinaria de fecha 06 de enero del 2023 y en sesión ordinaria de fecha 15 de febrero del 2023, conforme consta en los libros de Actas y Resoluciones de las sesiones de Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate. Patate, a los 17 días del mes de febrero del 2023.

Abg. Wendy Tatiana Enriquez Tubón.
SECRETARIA DE CONCEJO

SECRETARÍA DE CONCEJO: Patate a los 17 días del mes de febrero del 2023, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, remítase en tres ejemplares, de LA SEGUNDA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE, al señor Alcalde para que proceda a su sanción y promulgación respectiva, u observaciones de ser el caso.

Abg. Wendy Tatiana Enriquez Tubón.
SECRETARIA DE CONCEJO



ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PATATE.- Patate a los 17 días del mes de febrero del año 2023, por cumplir con lo que determina el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, sanciono favorablemente LA SEGUNDA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE, y dispongo su cumplimiento conforme a los requerimientos establecidos en la ley.

Ing. Jorge Olivo Vega Muñoz.
ALCALDE (S) DEL CANTÓN PATATE

CERTIFICO: Que el Ingeniero Jorge Vega, Alcalde Subrogante del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate, del Cantón Patate, firmó y sancionó **LA SEGUNDA REFORMA A LA ORDENANZA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DE SAN CRISTÓBAL DE PATATE**, el 17 de febrero del 2023.

Abg. Wendy Tatiana Enriquez Tubón.
SECRETARIA DE CONCEJO